

Zwischenbericht zur Umsetzung der Stellungnahme der Freien Universität Berlin zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Präsident der Universität:

Univ.-Prof. Dr. Peter-André Alt

Für Gleichstellung zuständiges Mitglied des Präsidiums:

Univ.-Prof. Dr. Brigitta Schütt

Adresse: Freie Universität Berlin
Kaiserswerther Straße 16 – 18
14195 Berlin

Tel.: 030-838 73100

Fax: 030-838 73107

E-Mail: praesident@fu-berlin.de

Berlin, den 14. Februar 2011

Präsident

Zwischenbericht der Freien Universität Berlin zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

I. Vorbemerkung:

Im Mai 2009 hat die Freie Universität Berlin ihre Stellungnahme zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingereicht. Der vorliegende Zwischenbericht dokumentiert unter Bezugnahme auf die in der Stellungnahme formulierten Ziele und Zielvorgaben die Weiterentwicklungen und Verbesserungen, die zwischen Mai 2009 und Januar 2011 an der Freien Universität Berlin erreicht wurden. Er gibt einen Überblick über bereits implementierte, beschlossene und zukünftig geplante Maßnahmen und nennt den Zeitrahmen, in dem letztere realisiert werden sollen.

Mit der Neuwahl des Präsidiums der Freien Universität Berlin erfolgten im Sommer 2010 personelle Wechsel an der Spitze der Universität: Im Mai 2010 wurden Univ.-Prof. Dr. Peter-André Alt als Präsident und Univ.-Prof. Dr. Monika Schäfer-Korting als erste Vizepräsidentin gewählt. Im Juli 2010 folgte die Wahl der weiteren Vizepräsidenten, Univ.-Prof. Dr. Werner Väth und Univ.-Prof. Dr. Michael Bongardt, sowie der Vizepräsidentin, Univ.-Prof. Dr. Brigitta Schütt. Unverändert gehört Herr Peter Lange der Universitätsleitung als Kanzler an. Das neu gewählte Präsidium verfolgt den im Bereich der Gleichstellung eingeschlagenen Kurs der Freien Universität mit unverminderter Kraft weiter und bekennt sich zu einer Politik der geschlechtergerechten Universitätsentwicklung. Das Ressort Gleichstellung ist im Aufgabengebiet von Univ.-Prof. Dr. Brigitta Schütt in der Hochschulleitung weiterhin fest verankert.

An der Erarbeitung des vorliegenden Zwischenberichts waren das Präsidium, darunter die zuständige Vizepräsidentin, der Expert/innenbeirat für Gleichstellung, die zentrale Frauenbeauftragte, das Familienbüro, die Personalabteilung sowie die Stabsstelle Berichtswesen und -systeme beteiligt; er wurde zustimmend vom Kuratorium der Freien Universität Berlin zur Kenntnis genommen.

II. Ausgangsüberlegungen, Zielvorgaben und Zwischenstand der Umsetzung

Die Freie Universität Berlin konnte die Anteile von Frauen in den zurückliegenden Jahren auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen signifikant steigern und erreicht durchgängig Werte, die über dem Bundesdurchschnitt liegen. Dabei fallen die Erfolge in den verschiedenen Fächern und Fächergruppen sehr unterschiedlich aus. Um dies differenziert abbilden zu können, hat die Freie Universität in ihrem Gleichstellungskonzept ein Dreikreismodell zugrunde gelegt, das die einzelnen Studienfächer entlang des Kriteriums ihrer Vergeschlechtlichung (*sex composition*) drei Fächergruppenkreisen zuordnet: Kreis 1 = Geistes- und Sozialwissenschaften (Frauenanteil an den Studierenden \varnothing 2006-2010 62%), Kreis 2 = Naturwissenschaften I (Veterinärmedizin, Biologie, Pharmazie, Frauenanteil an den Studierenden \varnothing 2006-2010 77%), Kreis 3 = Naturwissenschaften II (Mathematik, Informatik, Physik, Bio-/Chemie, Geowissenschaften, Frauenanteil an den Studierenden \varnothing 2006-2010 35%).

Bei der Formulierung ihrer Zielvorgaben für den Zeitraum 2009-2013 hat sich die Freie Universität Berlin an folgenden Leitlinien orientiert: Langfristig wird in allen Fächergruppen ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen angestrebt, indem Tendenzen der horizontalen geschlechtlichen Segregierung entgegen gewirkt wird. Weiter strebt die Freie Universität die Erhöhung des Frauenanteils an allen wissenschaftlichen Positionen an, in denen sie unterrepräsentiert sind. Entsprechend dieser doppelten Zielrichtung wurden Zielvorgaben festgelegt, die bei der Gruppe der Studierenden und der Absolvent/innen in den Fächergruppenkreisen Geistes- und Sozialwissenschaften und Naturwissenschaften I eine Absenkung der Frauenanteile vorsehen, während bei allen anderen Karrierestufen und in der Fächergruppe II durchgehend die Erhöhung der Frauenanteile angestrebt wird. Darüber hinaus ist die Freie Universität Berlin davon überzeugt, dass die bisherige Betrachtung von Qualifikationsstufen und der Relationen zwischen diesen perspektivisch um die Betrachtung von Erfolgen innerhalb einzelner Qualifikationsstufen ergänzt werden muss, damit der Erfolg der ei-

nen Genusgruppe nicht zu Lasten der anderen geht. Um diese Faktoren berücksichtigen zu können, sollen die Verfahren der Datenerhebung und -auswertung in den nächsten Jahren überprüft und weiterentwickelt werden.

Die aktuelle Situation im Überblick: Der Anteil von Frauen an den Studierenden ist mit 59 Prozent nahezu konstant. Diese hohen Werte sind auch auf das Fächerspektrum der Freien Universität zurückzuführen: So weisen die „studierendenreichen“ Fächer der Geistes-, Sprach- und Kulturwissenschaften, einige sozialwissenschaftliche Fächer, aber auch die Veterinärmedizin und die Biologie auf der einen Seite mehrheitlich überdurchschnittlich hohe Frauenanteile auf, während der Anteil von Frauen an den Studierenden bei den mathematisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen mehrheitlich unter dem Durchschnitt liegt. Diese Verteilung nach Geschlecht hat sich im Berichtszeitraum kaum verändert: Mit 18,2 Prozent ist der Frauenanteil an den Studierenden in der Informatik, die mit 19 Prozent schon 2004-2008 das Schlusslicht bildete, im Durchschnitt der Jahre 2006-2010 sogar noch leicht gesunken. Dem stehen weiterhin Fächer gegenüber, die einen konstant hohen Studentinnenanteil aufweisen: z.B. die Veterinärmedizin (\varnothing 2006-2010 86 Prozent), Romanische Philologie und Erziehungswissenschaft (jeweils 82 Prozent). Dem angestrebten Ziel der Anhebung des Anteils von Männern in diesen Fächergruppen konnte sich im Berichtszeitraum also kaum angenähert werden. Hier zeigt sich, dass ausreichend wirksame Maßnahmen und entsprechende Strukturen entwickelt werden müssen.

Die Betrachtung der Frauenanteile bei den Abschlüssen zeigt bisher sowohl bei der Kohortenanalyse als auch im direkten Vergleich innerhalb eines Jahres, dass die Anteile der Absolventinnen durchschnittlich leicht über dem Anteil der eingeschriebenen Studentinnen liegen. Hiervon abweichend gibt es in allen Fächergruppen Disziplinen, in denen der Anteil der Absolventinnen deutlich unter dem der Studentinnen liegt. Dies gilt insbesondere für die Betriebswirtschaft und die Physik, aber auch für die Veterinärmedizin. Bei den Fächern Mathematik und Informatik schwankt das Verhältnis; die Physik nimmt mit einem Anteil von 16,6 Prozent im Durchschnitt der Jahre 2004-2008 und von 15,7 im Durchschnitt 2006-2010 den letzten Platz im Gesamtranking der Fächer ein, ihr folgt die Informatik mit 21,7 bzw. im Durchschnitt 2006-2010 20,3 Prozent. Insgesamt berücksichtigen die Zielvorgaben im Verhältnis der angestrebten Anteile von Frauen/Männern bei den Studierenden und den Absolvent/innen, dass der Erfolg der einen Genusgruppe der anderen nicht zum Nachteil gereichen darf.

Der Anteil von Frauen an Promotionen lag in den Jahren 2004-2008 bereits bei erfreulich hohen 50 Prozent, so dass von einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Frauen und Männern gesprochen werden kann. 2009 und 2010 setzte sich diese positive Entwicklung fort und der Frauenanteil an den Promotionen stieg im Durchschnitt 2006-2010 auf 56 Prozent. Auch weiterhin sieht die Freie Universität Berlin auf dieser Karrierestufe gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf, denn *erstens* gibt es nach wie vor bestimmte Fächer, in denen Wissenschaftlerinnen auf dieser Karrierestufe unterrepräsentiert sind, und *zweitens* fällt die Promotionsquote von Frauen gegenüber ihrem Anteil an den Absolventinnen weiterhin fast flächendeckend ab. Ausnahmen bilden hier jene Fächer mit dem insgesamt geringsten Anteil an den Absolventinnen: die Physik mit im Durchschnitt von 2004-2008 20,7 Prozent (Studentinnen: 16,6 Prozent) und die Informatik mit 26,5 Prozent (Studentinnen: 21,7 Prozent). Schlusslicht der Promotionsquote ist die Mathematik mit einem Anteil von Frauen im gleichen Zeitraum von 13,5 Prozent, womit zugleich mehr als eine Halbierung des Absolventinnenanteils vorliegt (43 Prozent). Diese differenzierte Ausgangssituation hat die Freie Universität Berlin bei der Definition ihrer Zielgrößen berücksichtigt, indem sie einerseits die Steigerung des Anteils von Frauen dort anstrebt, wo noch keine 50 Prozent erreicht sind, und sich andererseits am Kaskadenmodell orientiert, so dass zum Teil Werte über 50 Prozent vorgesehen sind. Die Zahlen im Durchschnitt von 2006-2010 belegen, dass sich die Freie Universität gemessen an diesen fachspezifischen Zielgrößen bei den Promotionen auf einem guten Weg befindet: In den Geistes- und Sozialwissenschaften ist der Frauenanteil im Vergleich mit dem Durchschnitt der Jahre 2004-2008 erneut gestiegen (51 Prozent), ebenso in der Fächergruppe Naturwissenschaften I (von 64 auf 67 Prozent). Nur in der Fächergrup-

pe Naturwissenschaften II ist ein leichtes Absinken um 1 Prozent auf 34 Prozent zu verzeichnen.

Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Mittelbau hat sich an der Freien Universität ausgesprochen positiv entwickelt (1985: 24 Prozent), so dass bereits 2003 42 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen Frauen waren, 2007 dann 44 Prozent und 2009 knapp 47 Prozent. Der Fächervergleich zeigt ein ähnliches Bild wie bei den vorhergehenden Qualifikationsstufen. Bei der Erhebung und Auswertung der Qualifikationsstufe des wissenschaftlichen Mittelbaus gilt es zukünftig größere Veränderungen vorzunehmen, da an der Freien Universität Berlin mit der Dienstrechtsreform und der zunehmenden Anzahl von Promotionsstipendien bei gleichzeitiger Reduktion des wissenschaftlichen Mittelbaus bedeutende Veränderungen erfolgt oder geplant sind, die bei der Datenanalyse zu berücksichtigen sind.

Positive Entwicklungen gibt es auch bei der Habilitation, die zunehmend durch andere Qualifikationswege (z.B. Juniorprofessur, Leitung von Nachwuchsgruppen) ergänzt wird. Die Betrachtung einzelner Fächer ist aufgrund der kleinen Gesamtzahlen von Habilitationen und W1-Berufungen, die hier als Neuberufungen in die Zählung aufgenommen wurden, über kürzere Zeiträume nur wenig sinnvoll. Selbst die Auswertung nach Fächergruppen weist noch sehr starke Schwankungen auf, die Aussagen über Entwicklungen erschweren. Insgesamt liegt die Freie Universität mit 38 Prozent (\emptyset 2004-2008) deutlich über dem Bundesdurchschnitt (2007: 22 Prozent). Der Durchschnitt der Jahre 2006-2010 insgesamt weist einen weiteren Anstieg der Anteile von Frauen an Habilitationen auf 43 Prozent. Der Fächergruppenvergleich zeigt, dass der Anteil der Frauen an den Habilitationen bei den naturwissenschaftlichen Kreisen unterdurchschnittlich ist. Im Durchschnitt von 2006-2010 ist er in Naturwissenschaften I um 3 Prozent abgesunken (von 25 auf 22), in der Fächergruppe Naturwissenschaften II hingegen angestiegen (von 13 auf 21 Prozent).

Am gewachsenen Anteil von Frauen an den Juniorprofessuren lässt sich der Erfolg der Berufungsleistungen der Freien Universität Berlin in den vergangenen Jahren ablesen. Während diese neue Personalkategorie mit Blick auf Gleichstellung der Geschlechter zunächst Startschwierigkeiten aufwies, hat sie sich in der jüngeren Zeit sehr positiv entwickelt. Für den Zeitraum 2004-2008 konnte ein Durchschnittswert von 34 Prozent erreicht werden. Der Durchschnitt der Jahre 2006-2010 weist bereits einen Frauenanteil von 44 Prozent auf.

Grundsätzlich erfreulich ist auch die Entwicklung der Frauenanteile bei den Professuren. Hier sind bei der Gesamtbetrachtung im Vergleich der Durchschnittszahlen von 2004-2008 mit denen von 2006-2010 durchweg Steigerungen zu verzeichnen: bei W2/C3 von 30 auf 35 Prozent, bei W3/C4 von 17 auf 20 Prozent. Allerdings zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachgruppen: Während es gelungen ist, den Frauenanteil an den W2/C3-Professuren in den Geistes- und Sozialwissenschaften im Schnitt von 2006-2010 auf 43 Prozent anzuheben (\emptyset 2004-2008 war 38 Prozent), ist er in Naturwissenschaften I von 14 auf 13 Prozent gesunken. Hingegen konnte der Frauenanteil an den C3/W2-Professuren in den Naturwissenschaften II deutlich angehoben werden (von \emptyset 2004-2008 17 Prozent auf \emptyset 2006-2010 26 Prozent). Der Frauenanteil bei den W3/C4-Professuren reicht an diese sehr guten Werte nicht heran, weist aber ebenfalls kontinuierliche Steigerungen auf. Hier ist insgesamt von \emptyset 2004-2008 17 Prozent Frauenanteil für \emptyset 2006-2010 ein Anstieg auf 20 Prozent festzustellen, nach Fächergruppen: in den Geistes- und Sozialwissenschaften eine Steigerung von 21 auf 25 Prozent; in den Naturwissenschaften I von 25 auf 28 Prozent, in den Naturwissenschaften II von 3 auf 4 Prozent.

III Maßnahmen
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Gleichstellungspolitische Ziele, insbesondere die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Wissenschaft, die Förderung einer international sichtbaren Gender- und Diversityforschung und deren Einbindung in die universitäre Lehre sowie das Streben nach familienfreundlichen Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende sind im Selbstverständnis der Freien Universität Berlin als einer modernen, weltoffenen Universität fest verankert. Die konkreten gleichstellungspolitischen Ziele der Freien Universität beruhen auf einer alle Bereiche der Universität einbeziehenden Gleichstellungsphilosophie und werden im Rahmen eines durchgängigen Gleichstellungskonzepts, das auf der Homepage der Universität veröffentlicht ist, verfolgt. Das Gleichstellungskonzept wurde 2009 durch die Universitätsleitung, auf deren Ebene das Anliegen der Gleichstellung seit 1999 durch die Ressortzuständigkeit einer Vizepräsidentin/eines Vizepräsidenten strategisch angebunden ist, verabschiedet. Zu den übergeordneten Maßnahmenbündeln des Konzepts gehören insbesondere:

- die Förderung einer Organisationskultur, die sich durch Gender-Awareness und Gender-Kompetenz auszeichnet,
- die Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen Personalpolitik,
- die Implementierung von Gleichstellungsindikatoren in Steuerungsinstrumente und Managementprozesse,
- die systematische Erhebung und Analyse gleichstellungsbezogener Daten,
- die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Programmen und Maßnahmen, die auf die in der Analyse identifizierten Lücken und Verbesserungspotentiale zielen,
- der Einsatz von erheblichen Ressourcen (Personal- und Sachmittel) zur Förderung von Frauen sowie zur Förderung der Gender- und Diversityforschung.

Im Berichtszeitraum wurde das Konzept entsprechend seiner mittelfristigen Zielsetzung um das folgende neue Maßnahmenbündel erweitert:

- Prozessbegleitung und -kontrolle der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie durch ein Gender-Controlling.

Bei der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele der Universität wird das Präsidium auf zentraler Ebene durch drei Organisationseinheiten – die Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung (ZE), das Büro der zentralen Frauenbeauftragten sowie das Familienbüro (vgl. A 1.3 und 1.4) – sowie durch eine Reihe wichtiger Kommissionen und temporärer Arbeitsgruppen unterstützt:

Organisationseinheit/ Kommission/Arbeitsgruppe	Kurzbeschreibung
Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung	seit 1981 Koordination und Unterstützung der Lehr-, Forschungs- und Publikationsaktivitäten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies
Büro der Zentralen Frauenbeauftragten	seit 1991 Beratung und Begleitung der Leitung und der zentralen Gremien bei der Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrags
Familienbüro	seit 2007 bietet es allen Mitgliedern der Universität Informationen, Beratung und Unterstützung bei Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie; Koordinierungsstelle für die Umsetzung des Vereinbarkeitskonzepts der Universität
Zentraler Frauenrat	viertelparitätisch besetztes von den weiblichen Mitgliedern der Universität gewähltes Gremium; wählt die zentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, unterstützt sie bei der Ausübung ihres Amtes; spricht Empfehlungen für den Margherita-von-Brentano-Preis aus

Organisationseinheit/ Kommission/Arbeitsgruppe	Kurzbeschreibung
Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	1990 vom Akademischen Senat eingerichtete Kommission zur Begleitung der Frauenförderprogramme der Universität, des Landes und des Bundes
Wissenschaftlicher Beirat der ZE	viertelparitätisch besetzt mit Vertreter/innen aus den Fachbereichen; berät und unterstützt die Arbeit der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung
Wissenschaftlicher Beirat des ProFiL-Programms	zusammengesetzt aus jeweils zwei professoralen Vertreter/innen und den zentralen Frauenbeauftragten der beteiligten Universitäten; Begleitung der Auswahlprozesse und der Programmevaluation
Expert/innenbeirat Gleichstellung	mit Vertreter/innen aus den Fachbereichen besetztes, 2008 von der zuständigen Vizepräsidentin eingesetztes Gremium zur Beratung des Präsidiums in Gleichstellungsfragen
AG Gendernetzwerk	2010 vom Präsidium eingerichtete Arbeitsgruppe zur systematischen Weiterentwicklung und Verzahnung des Netzwerks von Geschlechterforscher/innen und der gewachsenen Strukturen
Gemeinsame Kommission des weiterbildenden Masterstudiengangs „Gender- und Diversity-Kompetenz“	Vertreter/innen der beteiligten Fachbereiche, zentrale Frauenbeauftragte, Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung; Entscheidungsfunktion z. B. bei Finanzen, curricularen Veränderungen etc.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche

Die Einbindung der Fachbereiche stellt einen besonderen erfolgskritischen Faktor für die Umsetzung der Gleichstellungsziele der Universität dar. Nur wenn Gleichstellung als Aufgabe aller Einheiten der Universität verstanden wird, können die im Gleichstellungskonzept vorgesehenen Maßnahmen ihre Wirkkraft vor Ort in den Fachbereichen entfalten. Die Sensibilisierung der dezentralen Ebene für Fragen der Gleichstellung erfolgt an der Freien Universität im Wesentlichen über Maßnahmen der strategischen Kommunikation, über Anreizverfahren sowie Maßnahmen der Professionalisierung. In den ersten Bereich gehört die Förderung der Auseinandersetzung mit Themen der Gleichstellung in den Gremien und Kommissionen, die interne Kommunikation von gleichstellungsbezogenen Berichten, Maßnahmen und Projekten sowie deren öffentlichkeitswirksame Publikation. Zu den wichtigsten Anreizinstrumenten, die zugleich besondere Instrumente der strategischen Kommunikation sind, gehören die leistungsorientierte Mittelvergabe (vgl. B 1.2) und die Zielvereinbarungen.

Das Instrument der Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen, das an der Freien Universität seit 1999 flächendeckend und von Beginn an mit einem eigenständigen Zielkomplex „Gleichstellung“ angewendet wird, hat im Berichtszeitraum eine unter Gesichtspunkten der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung bedeutsame Modifikation erfahren: Während die Zielvereinbarungen bisher neben der Definition quantitativer Ziele für die Anteile von Frauen an den Qualifikationsstufen vor allem qualitative Ziele in Form von konkreten wissenschaftlichen Projekten, Projekten zur Evaluation von Maßnahmen und zur Karriereförderung von Frauen sowie die Einrichtung von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen vorsahen, haben sich die Fachbereiche in den für die Jahre 2010 – 2011 geschlossenen Vereinbarungen dazu verpflichtet, strategische Konzepte für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit zu entwickeln und umzusetzen. Grundlage der Konzepte, in denen die Fachbereiche kurz-, mittel- und langfristige Ziele und Maßnahmen erarbeiten sollten, ist das Gleichstellungskonzept der Freien Universität, das auf diese Weise in den Fachbereichen kommuniziert und diskutiert wurde und die Einbettung der fachbereichsspezifischen Konzepte in die universitätsweite Strategie gewährleisten soll. Wesentliches Ziel des veränderten Verfahrens ist die erhöhte Selbststeuerungsfähigkeit der Fachbereiche im Hinblick auf gleichstellungsbezogene Anforderungen durch Stärkung der Eigenverantwortung und Identifikation mit den selbstgesetzten Zielen und Maßnahmen.

Für die Begleitung und Beratung der Fachbereiche in Angelegenheiten der Gleichstellung haben die dezentralen Frauenbeauftragten nach wie vor eine besondere Bedeutung. Ihrer Professionalisierung wurde deshalb im Berichtszeitraum besondere Aufmerksamkeit gewid-

met. In Ergänzung zum Plenum der Frauenbeauftragten, das eine wichtige Rolle für ihre Vernetzung, den Austausch über aktuelle Entwicklungen und die Kommunikation mit der Hochschulleitung spielt, startete im April 2010 erstmals das Programm „Futura – Qualifikation für ein genderkompetentes Handeln im Beruf“. Das nicht nur für die Frauenbeauftragten der Freien Universität konzipierte Programm beinhaltet neben Kamingesprächen mit Expert/innen insgesamt 18 Veranstaltungen im Laufe von zwei Jahren, insbesondere zu den folgenden Themen: Hochschulstruktur und -steuerung, Gleichstellungsrecht, Personalmanagement, Organisationsentwicklung, Diversity, Rhetorik, Konflikt- und Zeitmanagement, Stressbewältigung und Small Talk.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Bei seiner inhaltlich-fachlichen Beratung und Unterstützung kann das Präsidium der Freien Universität Berlin von der Expertise einer in den vergangenen dreißig Jahren gewachsenen und geförderten Struktur von Gleichstellungsakteuren profitieren. Hierzu gehören insbesondere die unter A 1.1 bereits kurz skizzierten Organisationseinheiten, Kommissionen und Arbeitsgruppen, aber auch eine Vielzahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zu Gender- und Diversityfragen forschen, diese Ansätze in ihrer Lehre vertreten, im universitären Alltagshandeln entsprechende Perspektiven einbringen und so im Sinne von Multiplikatoren in besonderer Weise zur Gender-Awareness der Organisation beitragen.

Um die vorhandenen Potentiale und das zur Verfügung stehende, in Umfang und Vielfalt einmalige Expertenwissen zukünftig noch besser nutzen zu können und andererseits eine höhere Sichtbarkeit und passgenauere Förderung der verschiedenen Akteur/innen erreichen zu können, hat das Präsidium im Berichtszeitraum die AG Gendernetzwerk eingerichtet. Die Aufgabe der unter Federführung der zuständigen Vizepräsidentin arbeitenden Gruppe, die sich aus Mitgliedern des Expert/innenbeirats zusammensetzt, besteht in der systematischen Weiterentwicklung und Verzahnung der gewachsenen Strukturen. Dies soll insbesondere über ein Konzept zur besseren Vernetzung der gleichstellungspolitisch arbeitenden Akteur/innen, der mit Fragen der Gender- und Diversityforschung befassten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie der genderkompetenten Akteur/innen der Managementstruktur der Freien Universität Berlin, erreicht werden.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Freie Universität Berlin wird ihre in der Vergangenheit verfolgte Strategie der Verankerung und Entwicklung von Gleichstellung als einem Profilelement und einer Querschnittsaufgabe der gesamten Organisation auch zukünftig fortsetzen. Die Gestaltung des Personalentwicklungskonzepts unter der Berücksichtigung von Gleichstellungskompetenz als auf verschiedenen Qualifikationsstufen wichtiger Anforderung, die Integration der Gleichstellungsperspektive in das Betriebliche Gesundheitsmanagement sowie der Ausbau von Fortbildungs- und Qualifizierungsangeboten zur Förderung von Genderkompetenz in der Breite der Hochschulorganisation bilden hier wichtige Bausteine.

Für das Erreichen gleichstellungspolitischer Ziele, wie sie sich die Freie Universität gesetzt hat, ist es unabdingbar, die Wirksamkeit der daraus abgeleiteten Maßnahmen kontinuierlich zu überprüfen und entsprechende Schritte der Weiterentwicklung umzusetzen. Insofern ist die gelungene Integration gleichstellungsbezogener Perspektiven in das System und die Elemente des Qualitätsmanagements von besonderer Bedeutung für eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung. Die Freie Universität trägt dieser Anforderung bereits jetzt sowohl in den implementierten als auch in den in der Entwicklung begriffenen Evaluationsinstrumenten im Bereich Studium und Lehre Rechnung. So können beispielsweise die Ergebnisse der regelmäßig durchgeführten Befragung der Bachelorstudierenden ebenso wie die Befragung der Absolventinnen und Absolventen der Universität auf signifikante geschlechtsbasierte Unterschiede hin ausgewertet werden. Bisher erfolgt die Vorstellung und Diskussion entsprechender Auswertungen noch überwiegend in spezifischen Expertinnenrunden, wie z. B. dem Plenum der Frauenbeauftragten, die die so gewonnene Expertise ihrerseits in die Weiterentwicklung von Studiengängen einbringen. Zukünftig gilt es, diese gleichstellungsbezogene Perspektive in den „Regelbetrieb“ des Qualitätsmanagements zu überführen. Die

Freie Universität hat mit der zu Beginn des Jahres 2011 erfolgten Einrichtung eines Gender-Controllings, das in der Stabsstelle „Berichtswesen und -systeme“ des Präsidiums angesiedelt ist, einen wesentlichen Schritt in diese Richtung unternommen. Ziel des Gender-Controllings ist die Verbesserung der Regelkreise, die sicherstellen sollen, dass Gleichstellungsberichte und gleichstellungsbezogene Evaluationen mit der Entwicklung konkreter Ziele und Maßnahmen und ihrer erneuten Überprüfung gekoppelt werden.

Im Kontext des seit 2005 an der Freien Universität Berlin betriebenen Gesundheitsmanagements wird mit dem Thema alternsgerechtes Arbeiten zudem der Blick für einen erweiterten Gleichstellungsbegriff geöffnet. Alter und weitere Aspekte, die der Diversität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rechnung tragen, sollen bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen der Freien Universität zunehmend systematisch berücksichtigt und in Personalentwicklungsprojekten gefördert werden und in Konzeptionen zum alternsgerechten Arbeiten und Lernen einfließen.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Freie Universität Berlin erhebt ihre statistischen Daten nahezu vollständig nach Geschlecht differenziert. Die Auswertung, Darstellung und Veröffentlichung gleichstellungsbezogener Daten erfolgt regelmäßig

- in der Berichterstattung des Präsidiums gegenüber dem Land Berlin sowie den Gremien und Kommissionen der Freien Universität Berlin,
- in der Berichterstattung der Frauenbeauftragten,
- im Rahmen von Gleichstellungsprojekten und -maßnahmen sowie deren Evaluation,
- im Rahmen der Zielvereinbarungen und bei der Leistungsbezogenen Mittelvergabe,
- bei der Erstellung dezentraler Frauenförderpläne,
- im Zusammenhang mit der Beteiligung der Freien Universität an gleichstellungsbezogenen Wettbewerben und Auditierungen,
- im Wettbewerb um Drittmittelförderung (vgl. die Gleichstellungskonzepte und -berichte, die im Kontext von Exzellenzinitiative, Professorinnen-Programm und der Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards entstanden sind),
- im Rahmen von gleichstellungsbezogenen Wettbewerben und Rankings, an denen die Freie Universität Berlin regelmäßig teilnimmt (z.B. dem vom CEWS durchgeführten Ranking der deutschen Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten, der Bewerbung um das Prädikat Total E-Quality Science Award (2002, 2005, 2008), dem *audit familiengerechte hochschule* (2007, 2010), dem von der Robert-Bosch-Stiftung, dem CHE und dem Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung ausgeschriebenem Wettbewerb „Familie in der Hochschule“).

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Freie Universität Berlin ist davon überzeugt, dass familienfreundliche Rahmenbedingungen ihre Position im Wettbewerb um wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal sowie um Studierende maßgeblich verbessern. Im Sommer 2010 hat die Freie Universität Berlin erfolgreich den Re-Auditierungsprozess als *familiengerechte hochschule* durchlaufen und sich im Rahmen der mit der Hertie-Stiftung geschlossenen Zielvereinbarungen bis 2013 umfangreiche neue Ziele gesetzt. In der Folge des Re-Auditierungsprozesses wurde das 2007 eingerichtete Familienbüro in die Personalabteilung und damit in die Linienstruktur der Freien Universität eingegliedert. Ziel dieser organisatorischen Neuordnung ist die Stärkung der familienbewussten Organisationsentwicklung, indem die familienbezogene Perspektive in die regelhaften Strukturen, Prozesse und Aufgaben der Personalbetreuung und Personalentwicklung integriert wird. Das Familienbüro ist weiterhin zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle für alle Studierenden und Beschäftigten mit Fragen rund um Familie sowie verantwortliche und federführende Stelle für die Umsetzung des im Rahmen der Re-Auditierung weiterentwickelten Konzepts der Freien Universität, zu dem u. a. die in A 3.1 – 3.3 genannten Maßnahmen gehören.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation

Familie sieht die Freie Universität Berlin überall dort, wo langfristig soziale Verantwortung wahrgenommen wird. Dies umfasst neben Erziehenden von Kindern auch Menschen, die ihre Angehörigen pflegen. Die Freie Universität bietet ihren Beschäftigten und Studierenden deshalb die folgenden Möglichkeiten zur flexiblen Zeiteinteilung:

- Gleitzeitregelungen,
- Zeitlich-räumliche Flexibilität durch „Alternierende Telearbeit“,
- Bevorzugte Zulassung von studierenden Eltern oder Studierenden mit Pflegeverantwortung zu Teilnahme beschränkter Lehrveranstaltungen (Erprobungsphase),
- Möglichkeit des Erwerbs von Leistungsnachweisen während der Beurlaubung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben.

3.2 Kinderbetreuungs- und weitere Serviceangebote für Familien

Die Freie Universität Berlin unterstützt ihre Beschäftigten und Studierenden mit folgenden Serviceangeboten:

- einer eigenen Kindertagesstätte in der Trägerschaft des Studentenwerks mit 200 Betreuungsplätzen und einer ganzjährigen Öffnungszeit von 7.30 – 18.30h,
- einem für die Beschäftigten kostenlosen Kindernotbetreuungsangebot in der elterlichen Wohnung,
- Unterstützung bei der Kongresskinderbetreuung,
- Still- und Wickelplätzen an den verschiedenen Standorten der Freien Universität,
- einem breit gefächerten Informations- und Weiterbildungsangebot,
- Workshops für Beschäftigte und Studierende mit zu pflegenden Angehörigen.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Untersuchungen, wie z. B. die 2002 veröffentlichte Studie des Stifterverbandes „Brain Drain – Brain Gain“ belegen einen deutlichen Anstieg von Dual Career Couples bei Akademikerinnen und Akademikern, also Partnerschaften, bei denen beide Teile eine hohe Bildung und Karriereorientierung haben sowie eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen. Im Wettbewerb um herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie hoch qualifiziertes Personal sind deshalb jene Universitäten im Vorteil, die über ein professionelles Relocation-Netzwerk sowie ein Leistungsangebot verfügen, das Optionen für die Karriereperspektive des anderen Teils der Partnerschaft eröffnet. Die Freie Universität Berlin hat deshalb im Berichtszeitraum die Federführung für die Konzeption und Einrichtung eines Dual Career Netzwerks übernommen, das diese Aufgaben als gemeinsame Kooperationsstelle der Berlin-Brandenburgischen Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen wahrnimmt. Das Netzwerk wird aus Mitteln des Landes finanziert; die Geschäftsstelle wurde im Januar 2011 an der Freien Universität Berlin eingerichtet.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Um die Qualität von Berufungsverfahren zu steigern, wendet die Freie Universität Berlin seit 2004 ein Verfahren an, das auf die Beschleunigung der Berufungen, größere Verfahrenssicherheit und die bessere Abstimmung zwischen dezentraler und zentraler Ebene zielt. Die vorurteilsfreie Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber soll insbesondere durch die folgenden Verfahrenselemente sicher gestellt werden: Prüfung des Vorschlags zur Besetzung der Berufungskommission, einschließlich des Anteils an Frauen, und der durch den Fachbereich abgegebenen Einschätzung des möglichen Bewerber/innenfeldes, die ein gezieltes Talent Scouting enthält, durch das Präsidium, Beteiligung der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten, Beteiligung fachfremder und externer Mitglieder. Im Herbst 2010 wurde die im Berufungsverfahren vorgesehene Überprüfung der Lehrkompetenz durch die neu eingeführte obligatorische Lehrprobe gestärkt. So soll gewährleistet werden, dass unterschiedliche Stärken der Bewerberinnen und Bewerber im Auswahlverfahren Berücksichtigung finden. Der seit 2008 durch das Präsidium herausgegebene Leitfaden, der neben der Verfahrensbeschreibung auch die Grundsätze von Berufungsverfahren an der Freien Universität

enthält (z. B. Befangenheitsregelungen, Beteiligung der Frauenbeauftragten), wurde entsprechend aktualisiert.

Im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses sorgt die zunehmende Einrichtung von strukturierten Promotionsprogrammen für einen Qualitätssprung hinsichtlich transparenter und formalisierter Verfahrensabläufe bei der Auswahl der Promovend/innen. Diese erfolgt durch eine mehrköpfige Auswahlkommission in einem strukturierten, mehrstufigen Verfahren aus schriftlicher Bewerbung, fachlicher Begutachtung und ggf. einem Auswahlgespräch. Die Details des Verfahrens sind in den Ordnungen der jeweiligen Programme geregelt.

Die Freie Universität wird die eingeleiteten Schritte zur Steigerung der Transparenz von Rekrutierungs- und Auswahlverfahren in den nächsten Jahren konsequent weiterverfolgen. Dabei gilt es künftig auch die Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen im nicht-wissenschaftlichen Bereich, und die Auswahlprozesse und -ergebnisse jener Fachbereiche und Fächer in den Blick zu nehmen, bei denen die oben beschriebenen Maßnahmen noch nicht die erhoffte Wirkung erzielt haben. Dies betrifft z. B. die Fachbereiche Mathematik und Informatik, Wirtschaftswissenschaft, Rechtswissenschaft und Geologische Wissenschaften.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

In Konfliktfällen können sich Beschäftigte an der Freien Universität Berlin an verschiedene Stellen wenden: Grundsätzlich sind der Personalrat sowie die zentrale und die dezentralen Frauenbeauftragte/n Anlaufstellen. Für den Fall von wissenschaftlichem Fehlverhalten stehen auf Fachbereichsebene gewählte Vertrauenspersonen zur Verfügung. Im Fall von Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz kann die AGG-Beschwerdestelle aufgesucht werden. Bei Konflikten können sich die Beschäftigten an die Konfliktberatungsstelle bei der Zentraleinrichtung für Studienberatung und psychologische Beratung wenden. Sie vermittelt entsprechend einer im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelten Handlungsempfehlung externe Moderatoren/innen oder auch Mediatoren/innen. Darüber hinaus bietet der sozialpädagogische Dienst Unterstützung. Hilfe bei etwaigen arbeitsplatzbedingten Gründen der Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit bietet die Geschäftsstelle Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

5. Förderung von Gender- und Diversityforschung und deren Einbindung in die universitäre Lehre

Seit den 1980er Jahren wird Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität (zunächst bottom up, mittlerweile institutionell und strukturell verankert) als Qualitätsmerkmal einer (wissenschafts-)kritischen Forschung und Lehre gefördert. Trotz erheblicher finanzieller Einschnitte – die in der Halbierung der Anzahl der Professuren der Freien Universität seit Anfang der 90er Jahre signifikant zum Ausdruck kommt – gehört die Gender- und Diversityforschung heute zu den inter- und transdisziplinären Forschungsschwerpunkten der Freien Universität Berlin. Strukturell ist dieser durch sechs Strukturplanprofessuren mit der Denomination Gender- bzw. Geschlechterforschung (alle in den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften) im wissenschaftlichen Portfolio der Universität verankert. Insgesamt forschen und lehren an der Freien Universität heute jedoch ca. 60 Professorinnen und Professoren in diesem Bereich. Dabei kommt den W1- und W2-Frauenförderprogrammen, in deren Auswahlverfahren die Forschung im Bereich von Gender- und Diversity ein Kriterium darstellt und deren Stellenvolumen im Berichtszeitraum noch einmal deutlich ausgebaut wurde (vgl. auch B 1.1), eine besondere Bedeutung zu.

Um die Vielzahl der Aktivitäten in der Gender- und Diversityforschung, wie sie sich beispielsweise in dem 2010 eröffneten Interdisziplinären Forum für Gender und Diversity Studies am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften zeigen, gezielter fördern zu können, hat die Freie Universität im Berichtszeitraum eine Evaluation der in der Region Berlin-Brandenburg bestehenden Potentiale finanziert, aus der ein Verbundforschungsvorhaben hervorgegangen ist, mit dem sich die Berliner Universitäten an der aktuellen Runde der Exzellenzinitiative beteiligen.

Die Berücksichtigung von in der Gender- und Diversityforschung gewonnenen Erkenntnissen in der akademischen Lehre ist an der Freien Universität Berlin organisch gewachsen und wird strukturell gefördert. Die Förderung von Gleichstellungskompetenz als berufsqualifizierendem Learning-Outcome erfolgt insbesondere durch die flächendeckende Verankerung von Genderaspekten in den lehramtsbezogenen Masterstudiengängen, durch die Angebote im Wahlpflichtbereich Gender- und Diversitykompetenz der Allgemeinen Berufsvorbereitung in den Bachelorstudiengängen sowie durch den weiterbildenden, anwendungsorientierten und interdisziplinären Masterstudiengang *Gender und Diversity-Kompetenz*.

Um die systematische Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der (Weiter-)Entwicklung der Curricula zu fördern, wurde die sogenannte „Ampelliste“ der Abteilung für Lehr- und Studienangelegenheiten, die als Prüfkatalog bei der kontinuierlichen Qualitätssicherung eingesetzt wird, im Berichtszeitraum um ein entsprechendes Prüfkriterium ergänzt.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Die verbesserte Teilhabe von Frauen an Wissenschaft, Forschung und Bildung erfordert Maßnahmen auf zwei Ebenen: 1. In Fächern, die auf der Ebene der Studierenden eine deutliche Feminisierung oder Maskulinisierung aufweisen, müssen Schülerinnen bzw. Schüler zur Aufnahme eines Studiums und zum Verbleib in diesen Fächern motiviert und ermutigt werden. 2. In Fächern, in denen Frauen in den Spitzenpositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind, müssen Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihren wissenschaftlichen Karrierewegen durch die Einrichtung von Qualifikationsstellen und die Bereitstellung von Weiterbildungs- und Netzwerkangeboten (vgl. B 2) gefördert und unterstützt werden.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erfolgt an der Freien Universität Berlin durch eine Vielzahl von Angeboten an und Kooperationen mit Schulen, die im Zentrum für Schulkooperationen gebündelt werden. Hier ist insbesondere der Girls' Day zu nennen, an dem sich die Freie Universität Berlin 2010 mit 80 Workshops für ca. 1000 Schülerinnen bereits zum neunten Mal beteiligt hat. Ein besonderer Fokus liegt nach wie vor auf der Gewinnung von Studentinnen für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer. Hier konnte die Freie Universität im Berichtszeitraum z. B. als Kernhochschule des Projekts *tasteMINT*, in dem ein naturwissenschaftliches Probestudium mit einem Assessment-Center für Schülerinnen der 12. und 13. Klasse verbunden wird, an frühere Kooperationen mit dem Partner Life e.V. erfolgreich anknüpfen. Weiterentwickelt wurde im Berichtszeitraum auch die Vortragsreihe des Fachbereichs Biologie, Chemie, Pharmazie „Natürlich – Schülerinnen treffen Naturwissenschaftlerinnen“, die Schülerinnen der 9. Klasse Gelegenheit gibt, den Beruf von Naturwissenschaftlerinnen kennen zu lernen und mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Als Best-Practice für Maßnahmen, die der Feminisierung von Fächern entgegensteuern, kann der Fachbereich Veterinärmedizin gelten. Dieser versucht z. B. mit einem entsprechenden Self-Assessment-Verfahren, aber auch über die mediale Darstellung der Arbeit von Veterinärmediziner/innen die Spannweite dieses Berufsfeldes öffentlichkeitswirksam zu vermitteln.

Das 1990 eingerichtete Stellenprogramm für Wissenschaftlerinnen, im Rahmen dessen Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Finanzierung von W1-Stellen und befristeten W2-Stellen auf hohen Positionen gefördert und in bestehende Arbeitsstrukturen und die scientific community integriert werden sollen, hat sich als Förderinstrument überaus bewährt und wurde deshalb im Berichtszeitraum weiter ausgebaut. Im W1-Programm wurden 2010 sieben neue Stellen ausgeschrieben, insgesamt umfasst das Programm mittlerweile 20 besetzte W1-Professuren. Im W2-Programm wurden in Ergänzung zu den bereits 14 besetzten Professuren fünf weitere W2-Professuren ausgeschrieben, von denen zwei besetzt werden konnten, zwei weitere befinden sich im Verfahren, in einem Fall konnte die zur Berufung vorgeschlagene Wissenschaftlerin aufgrund eines besseren Angebots nicht gewonnen werden.

Der besondere Erfolg des überwiegend aus dem Universitätshaushalt finanzierten Programms besteht neben der individuellen Förderung der Wissenschaftlerinnen, in seiner Funktion als Anreizinstrument für die Fachbereiche, die zwischen 50 Prozent (W2) und 62,5 Prozent (W1) der Stellen kofinanzieren und bei Antragstellung die Einbindung der zu fördernden Wissenschaftlerinnen in bestehende Forschungsverbünde darstellen müssen.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Der Ansatz eines gezielten gleichstellungsorientierten Finanzmanagements ist an der Freien Universität im Instrument der leistungsorientierten Mittelvergabe strategisch verankert. Mit dem Instrument werden quantitative, positive Entwicklungen der Gleichstellung in der Vergangenheit unter Anwendung der folgenden Kriterien gewürdigt: die Zahl der Neuberufungen von Frauen, der Anteil von Frauen an Professuren, der Anteil von Frauen an Qualifizierungsstellen sowie der Anteil von Frauen an Promotionen. Fachbereiche und Zentralinstitute stehen bei der Verteilung der Mittel im Wettbewerb untereinander und sind (über die Zielvereinbarungen) verpflichtet, auch auf Fachbereichsebene ein Mittelvergabemodell zu entwickeln, das den Bereich Gleichstellung berücksichtigt. Die über Gleichstellungserfolge erworbenen Mittel sind zweckgebunden und müssen in Kooperation mit den Frauenbeauftragten wiederum für Frauenförderung verwendet werden. Die Bedeutung der leistungsorientierten Mittelvergabe im Sinne eines gleichstellungsorientierten Finanzmanagements ergibt sich vor allem aus dem Anteil der über diesen Mechanismus vergebenen Mittel, der für den Gleichstellungsbereich fünf Prozent von 30 Prozent der Sach- und Personalmittel, die leistungsbezogen ausgeschüttet werden, beträgt (für Gleichstellung zugewiesene Mittel in 2010: rund 1.025.000 Euro).

Darüber hinaus ist ein Finanzmanagement, das Aspekte der Gleichstellung systematisch berücksichtigt, aufgrund der langen Tradition der Frauenförderung an der Freien Universität Berlin heute selbstverständliche Praxis. Dies schließt sowohl die gesonderte Finanzierung von Fördermaßnahmen, Projekten und Stellen ein, die explizit oder vorrangig mit Gleichstellungszielen verbunden sind, wie z. B. die Stellenprogramme für Wissenschaftlerinnen, als auch die im Rahmen der Normalstruktur erfolgende Förderung von Gleichstellungszielen und Themen der Gender- und Diversity-Forschung. Hierfür können beispielhaft die Studienangebote im Kompetenzbereich Gender & Diversity, die zum Regelangebot der Allgemeinen Berufsvorbereitung an der Freien Universität gehören, oder die zahlreichen Aktivitäten im Bereich der Schülerinnenförderung genannt werden, die von den Mitarbeiter/innen der Fachbereiche mit Bordpersonal und -mitteln gestemmt werden. Durch eine solche nicht nur finanzielle Verankerung der Gleichstellungsziele in der Normalstruktur und im Alltag von Forschung und Lehre gelingt es der Freien Universität eine Strategie der Nachhaltigkeit umzusetzen, wie sie auch für die im Gleichstellungskonzept vom Mai 2009 beschlossenen Maßnahmen verfolgt wird.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die Analyse der Anteile von Frauen an den wissenschaftlichen Karrierestufen zeigt, dass nach wie vor Schwierigkeiten bei der Durchlässigkeit zur jeweils höheren Karrierestufe bestehen. Die durch spezifische Weiterbildungs-, Mentoring- und Coachingangebote betriebene Förderung von Frauen in der Phase der Promotion, auf der Ebene von Postdoc und Habilitation sowie die Herstellung von Berufungsfähigkeit über die Fächergrenzen hinweg gehören deshalb zu den wesentlichen Elementen der strategischen Personalentwicklung der Freien Universität Berlin im wissenschaftlichen Bereich. Hierzu gehört das 1997 etablierte Rhoda-Erdmann-Programm, das insbesondere für Wissenschaftlerinnen in der Phase der Promotion Weiterbildungsmöglichkeiten bietet, die über die fachliche Qualifikation in Forschung und Lehre deutlich hinaus gehen. Ergänzt wurde dieses Angebot im Berichtszeitraum durch ein von der Dahlem Research School der Freien Universität entwickeltes und betriebenes Mentoring-Instrument für Promovendinnen, das einerseits Naturwissenschaftlerinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere ermutigen will und andererseits Frauen in den Geistes- und Sozialwissenschaften Raum für die Reflektion ihrer häufig unklaren Karriereambitionen bietet. Auf der nächst höheren Karrierestufe stellt das seit 2004 gemeinsam mit der Technischen Universität Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin angebotene Pro-

FiL-Programm ein bundesweit einzigartiges Best-Practice-Beispiel dar, dem sich 2009 die Universität Potsdam angeschlossen hat. Mit dem im Februar 2011 gestarteten 8. Durchgang profitier(t)en bereits 317 Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Berufung von dem Programm, das in einer Kombination aus Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichteten Seminaren, dem Aufbau eines Peer-Networks und strategischem Networking gezielt auf künftige Führungs- und Managementaufgaben vorbereitet.

Bei der Nominierung für Wissenschaftspreise ist es für das Präsidium der Freien Universität heute eine Selbstverständlichkeit auf die angemessene Beteiligung von Frauen hinzuwirken. Um die Sichtbarmachung und öffentliche Darstellung der wissenschaftlichen Leistungen und Erfolge von Frauen darüber hinaus fördern zu können, würdigt die Freie Universität seit 1995 innovative Projekte im Bereich der Gender- und Diversityforschung sowie auf dem Gebiet der Frauenförderung mit dem Margherita-von-Brentano-Preis. 2009 wurde der mit 11.000 € dotierte Preis Prof. Dr. Susan Neiman, Iris Nachum und Prof. Dr. Peter McLaughlin für die Aufarbeitung, Dokumentation und Publikation des Nachlass von Margherita von Brentanos zuerkannt. 2010 wurde Prof. Dr. Barbara Hahn für die umfassende Rekonstruktion der Geschichte weiblicher Intellektualität und die Bemühungen um eine Rehabilitierung der Werke von geisteswissenschaftlich tätigen Frauen aus der Zeit vom frühen 19. Jahrhundert bis zum 21. Jahrhundert mit dem Preis geehrt.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die Freie Universität Berlin sieht in der Entwicklung von Gender-, Diversity- und Gleichstellungskompetenz in den Bereichen von Forschung und Lehre eine der wichtigsten Voraussetzungen, um Verzerrungseffekten innerhalb der Hochschule nachhaltig entgegen zu wirken (vgl. hierzu A 5). Darüber hinaus gehört der Förderung und Entwicklung von Genderkompetenz in Administration und Management besondere Aufmerksamkeit in der Gleichstellungsstrategie der Freien Universität. Neben der sich in der Erarbeitung befindenden Personalentwicklungsstrategie, innerhalb derer Gender- und Diversitykompetenz als ein auf verschiedenen Ebenen unterschiedlich ausgeprägtes Qualifikationsmerkmal der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freien Universität definiert wurde, spielen hierfür die Angebote des Weiterbildungszentrums der Freien Universität, denen bei Themen wie z. B. „Demographischer Wandel – Alter als Potential begreifen“ oder dem „Interkulturellen Training“ ein bewusst weiter Gleichstellungs bzw. Diversitybegriff zugrunde liegt, eine besondere Rolle. Darüber hinaus wirkt die Freie Universität insbesondere durch eine gleichstellungsbewusste Besetzung von Schlüssel- und Leitungspositionen sowie Kommissionen auf eine angemessene Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen hin.

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Umsetzungsstand der geplanten Maßnahmen		
A 1	Maßnahme gemäß Stellungnahme 2009	Umsetzungsstand
1	Weiterentwicklung der Gleichstellungsphilosophie unter Einbeziehung von Diversity-Aspekten	geplant
2	Kontinuierliches Monitoring der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie und ihrer Instrumente, insbesondere jener mit bedeutender struktureller und institutioneller Wirksamkeit	teilweise umgesetzt; (vgl. auch A 1.7, A 1.10)
3	Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie, auch im Sinne eines Gender-Mainstreaming-Konzepts in Kooperation mit Expert/innen aus Berliner Verwaltungen	Geplant
4	Entwicklung eines Kommunikationskonzepts zur verstärkten Thematisierung von Gleichstellung als Aufgabe aller Bereiche	beschlossen, teilweise umgesetzt (vgl. A 1.10, A 1.11)
5	Begleitende Forschung zu Gender-Aspekten in Hochschulstrukturen, Wissens- und Fachkulturen	geplant
A 1	2010/2011 Ergänzte oder modifizierte Maßnahmen	Umsetzungsstand
7	Einrichtung eines Gender-Controllings	Umgesetzt
8	Konsequenter Einbezug der Gleichstellungsperspektive in das Qualitätsmanagement	wird kontinuierlich umgesetzt
9	Einrichtung der AG Gendernetzwerk zur Weiterentwicklung und Verzahnung des Netzwerks von Geschlechterforscher/innen und der gleichstellungsbezogenen zentralen Strukturen	umgesetzt
10	Weiterentwicklung der Zielvereinbarungen zur Stärkung des strategiegeleitenden gleichstellungsorientierten Handelns der Fachbereiche	umgesetzt
11	Veröffentlichung einer Imagebroschüre der Zentralen Frauenbeauftragten und des Präsidiums „Gleichstellung. Geschlechterforschung. Familie – Profilelemente einer exzellenten Universität“	umgesetzt
12	Inhaltliche und gestalterische Neukonzeption des Wissenschaftlerinnen-Rundbriefs mit jeweils einem thematischen Schwerpunkt in wiederkehrenden Rubriken	umgesetzt
A 2	Maßnahmen gemäß Stellungnahme 2009	
1	Aufrechterhaltung und Sicherung der bereits sehr guten Verfügbarkeit gleichstellungsbezogener Daten, auch unter Einbezug der Einrichtungen im Rahmen der Exzellenzinitiative	geplant
2	kontinuierliche Weiterentwicklung der gleichstellungsbezogenen Berichterstattung insb. durch Einbezug internationaler Vergleichsdaten und Indikatoren zur Erfolgsmessung	geplant
3	Verstetigung der Beteiligung an Wettbewerben und Rankings	umgesetzt
4	Ausbau und Verbesserung der Koppelung konkreter und veröffentlichter Zielvorgaben zu fachspezifischen Gleichstellungszielen mit einer entsprechenden Berichterstattung in den dezentralen Bereichen	teilweise umgesetzt bzw. eingeleitet (vgl. A 1.7 und 1.10)

Umsetzungsstand der geplanten Maßnahmen		
A 3	Maßnahme gemäß Stellungnahme 2009	Umsetzungsstand
1	verstärkte Nutzung der etablierten Instrumente der internen und externen Kommunikation für positive Erfahrungsberichte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Freien Universität	umgesetzt
2	Identifikation und Prämieren von Best-Practice-Beispielen an der Freien Universität unter dem Gesichtspunkt der Familienfreundlichkeit	beschlossen
3	Verbesserung der Flexibilität bei der Planung und Ableistung von Lehrdeputaten für Menschen mit Familienpflichten (insbesondere wissenschaftliche Mitarbeiter/innen)	geplant
4	Entwicklung eines Konzepts für die Förderung von Doppel-Karriere-Paaren	umgesetzt (vgl. Maßnahme A 3.7)
5	Einrichtung eines zentralen Fonds zum Ausgleich von Härtefällen bei Schwangerschaft und in Stillzeiten (insb. Labor- und Feldforschung),	geplant
6	familienfreundliche Gestaltung von Studium, Sitzungszeiten etc. durch Berücksichtigung der besonderen Zeitbedürfnisse von Eltern	geplant
7	Bereitstellung einer flexiblen Kurzzeit- und Notfallbetreuungsmöglichkeit im „Dahlemer Kinderparadies“	beschlossen
A 3	2010/2011 Ergänzte oder modifizierte Maßnahmen	Umsetzungsstand
8	Konzeption eines Dual Career Netzwerks für die Berlin-Brandenburgischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen; Einrichtung der Geschäftsstelle im Januar 2011 an der FU Berlin	umgesetzt
9	Re-Auditierung als „familienfreundliche hochschule“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung	umgesetzt
10	Berücksichtigung von Familienzeiten bei DRS-finanzierten Stipendien	umgesetzt
11	Ausbau von interaktiven Praktikumsexperimenten für Schwangere und Stillende in Laborfächern zur Vermeidung toxischer Gefährdungen	umgesetzt, weiterer Ausbau beschlossen
12	Einrichtung von Eltern-Kind-Raum für Studierende an verschiedenen Standorten der Universität	beschlossen
13	Erhebung des besonderen Unterstützungsbedarfs von Beschäftigten, die Angehörige pflegen, und Entwicklung eines bedarfsgerechten Angebots	geplant
A 4	Maßnahme gemäß Stellungnahme 2009	Umsetzungsstand
1	Fach- bzw. fächergruppenspezifische Analyse der Auswahlprozesse und -verfahren zur Besetzung von Stellen, Professuren und anderen Leitungspositionen sowie für die Vergabe von Stipendien (Einbeziehung der dezentralen Frauenbeauftragten und der Verwaltungsleiter/innen)	geplant
2	darauf aufbauend: Erarbeitung eines fachspezifischen Maßnahmenkatalogs zur Herstellung von Transparenz in Auswahlprozessen und -verfahren	geplant

Umsetzungsstand der geplanten Maßnahmen		
A 5	Maßnahme gemäß Stellungnahme 2009	Umsetzungsstand
1	Evaluation der Potentiale der Gender- und Diversityforschung an der Freien Universität und in der Region Berlin-Brandenburg, Nutzung der Ergebnisse zum Aufbau von Verbundforschung	umgesetzt
2	Förderung der Akzeptanz von Gender-Aspekten in der Forschung, insb. in Forschungsprojekten zu Wissen, Wissenskulturen und fächerspezifischen Wissenschaftskonzepten	laufender Prozess
3	Verbesserung der Sichtbarkeit und Förderung des inter- und transdisziplinären Diskurses von Gender- und Diversityforschung durch regelmäßige Veranstaltungsreihen	umgesetzt
4	Verbesserung der öffentlichen Sichtbarkeit und des Renommées von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung durch Ausbau des existierenden Publikationsförderprogramms an der ZE	umgesetzt
5	Evaluation der Integration von Gender-Aspekten in Studiengänge, Förderung einer entsprechenden Curriculumsentwicklung durch die ZE in Kooperation mit der Frauenbeauftragten	laufender Prozess
6	Weitere Förderung des Projekts Datenbank „Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung an Deutschen Hochschulen“ (Kooperationsprojekt ZE, GESIS und CEWS)	umgesetzt
A 5	2010/2011 Ergänzte oder modifizierte Maßnahmen	Umsetzungsstand
8	Einrichtung des Interdisziplinären Forums Gender und Diversity Studies am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften	umgesetzt
9	Einrichtung von 8 Gastprofessuren im Bereich der Geschlechterforschung in den MINT-Fächern	umgesetzt
10	Integration des Items „Gender-Aspekte“ in die sog. „Ampelliste“ der Abteilung für Lehr- und Studienangelegenheiten zur kontinuierlichen Überprüfung der Studiengänge	umgesetzt
11	Unterstützung der Fachbereiche bei der qualitativen Integration von Gender-Aspekten in die Studiengänge (z.B. durch Co-Teaching, Gastprofessuren)	beschlossen (vgl. A 5.9)
B1	Maßnahme gemäß Stellungnahme 2009	Umsetzungsstand
1	aktive Nachfrage nach und aus Exzellenzmitteln finanzierte Förderung der Beteiligung von Frauen an Forschungsverbänden und wissenschaftlichen Netzwerken (auch durch gezielte Talentsuche nach international renommierten und eingebundenen Wissenschaftlerinnen)	siehe Kommentar zu B 2.1
2	genderkompetente Weiterentwicklung von Managementprozessen und Steuerungsinstrumenten durch Beteiligung von Expert/innen, um die Beteiligung von Frauen an internen wie externen Förderverfahren zu stärken	beschlossen (vgl. A 1.7)
3	Bündelung von bestehenden Maßnahmen zur Förderung von interessierten Schülerinnen und gewonnenen Studentinnen in Fächern mit einem geringen Studentinnenanteil	geplant
4	weitere Sensibilisierung für Tendenzen der geschlechtlichen Segregierung (u.a. durch Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Entwicklung von Self-Assessment-Verfahren und die Entwicklung ähnlicher Instrumente, wie sie in der Mädchenförderung eingesetzt werden)	beschlossen, teilweise umgesetzt
5	regelmäßige Berichte der Fachbereiche über die Repräsentation von Frauen bei von ihnen bzw. am Fachbereich durchgeführten Tagungen, Konferenzen, Colloquien u. ä.	geplant

Umsetzungsstand der geplanten Maßnahmen		
B1	2010/2011 Ergänzte oder modifizierte Maßnahmen	Umsetzungsstand
6	Studentinnen-Schülerinnen-Mentoring zur Gewinnung von Studentinnen für die Fächer Mathematik, Physik, Bio-/Informatik sowie zur gendersensiblen Gestaltung von Lehre	beschlossen
7	Ausschreibung von weiteren elf Juniorprofessuren im Rahmen des W1-Frauenförderprogramms	umgesetzt
B2	Maßnahme gemäß Stellungnahme 2009	Umsetzungsstand
1	Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen insb. beim Übergang von Karrierestufen (durch Qualifizierungsprogramme, gleichstellungsorientierte Vergabe von Innovationsmitteln)	umgesetzt
2	Schaffung von Möglichkeiten der regulären Verlängerung der Beschäftigungsdauer von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die Familienarbeit wahrnehmen	geplant
B2	2010/2011 Ergänzte oder modifizierte Maßnahmen	Umsetzungsstand
3	Mentoring- und Förderprogramme für Promovendinnen und Juniorprofessorinnen vor der Evaluation, eingebettet in die Dahlem Research School der Freien Universität Berlin	beschlossen, teilweise umgesetzt
B3	Maßnahmen gemäß Stellungnahme 2009	Umsetzungsstand
1	Lehrdeputatsentlastung von Frauen für Gremienarbeit in Fachrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, finanziert auf Antrag aus zentralen Mitteln	nach erneuter Prüfung der LVVO nicht weiter verfolgt
2	Integration von Gender- und Diversity-Trainings in die Weiterbildungsangebote (insb. von Führungskräften)	umgesetzt
3	systematische Einbeziehung von gleichstellungsbezogenen Themen eines erweiterten Gleichstellungsbegriffs in Projekte der Personalentwicklung	beschlossen, teilweise umgesetzt

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	13.428	19.825	40	60	13.285*	19.070*	41	59	42	58
Anzahl der Promotionen im Jahr	294	288	51	49	272	331	45	55	47	53
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	1.063	894	54	46	1.156	971	54	46		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	23	12	66	34	13	10	57	43	56	42
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	32	22	59	41	41	37	53	47	61	39
Professuren C3/W2	86	49	64	36	83	52	61	39	65	35
Professuren C4/W3	166	42	79	21	159	46	78	22	78	22
Leitungspositionen - mittlere Ebene (Dekaninnen und Dekane)					11	1	92	8	50	50
Leitungspositionen - höchste Ebene (Präsidium)	3	3	50	50	4	2	67	33	50	50

* Studierende im WiSe 2010/2011